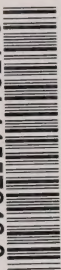



3 1761 11557846 0



CA1
HR
-Z077

GOVT



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

CA1

HR

2077

Government
Publications

LABOUR PROGRAM

Occupational Health and Safety and Compliance



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Canada
LT-081-12-00

Occupational Health and Safety and Compliance

This regulatory program is based on Part II of the *Canada Labour Code* (Code). The purpose of Part II is “to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of employment to which this Part applies.” It applies to federally regulated industries and the federal public service.

In addition to Human Resources Development Canada (HRDC) officers, Transport Canada and the National Energy Board of Canada have officers appointed by the Minister of Labour to act as **health and safety officers** under Part II of the Code.

To facilitate the shared internal responsibility of the work place parties (employers and employees), Part II of the Code requires the establishment of a work place health and safety committee in a work place of 20 or more employees. However, a health and safety representative must be appointed where there are up to 19 employees or where other specified conditions exist in a work place. The Code also requires a policy health and safety committee for employers with 300 or more employees, in addition to the work place health and safety committee.

Policy health and safety committees, work place health and safety committees, and health and safety representatives have a number of common powers, whereby employers and employees are encouraged to work together to identify and resolve job-related health and safety concerns.

Occupational Health and Safety's Response to Non-Compliance

Assurance of Voluntary Compliance (AVC) –

An AVC is the employer's or employee's written commitment to a health and safety officer that a contravention of the *Canada Labour Code* will be corrected within a specified period.

An AVC may be used to correct minor infractions *but never in situations that constitute a danger*. Where there is agreement and willingness to do so, the health and safety officer may accept the commitment of the person in charge of the work place, or the employee, that the situation will be corrected.

Failure to complete the corrective actions specified in an AVC will lead to the issuance of a direction. Continued non-compliance may lead to certain sanctions up to and including prosecution.

Employers and employees are required to inform health and safety officers that they have taken the corrective action agreed to in an AVC. In addition, health and safety officers may carry out spot checks to verify compliance.

Direction – A direction is a written order directing the employer or employee to terminate and correct a contravention of the Code within a specified period.

Directions are to be issued whenever an AVC is not obtainable or has not been fulfilled or where a dangerous condition exists.

When an oral direction is issued, it shall be confirmed in writing. Directions will specify the time allotted to implement corrective action. Health and safety officers across Canada use a standard format for directions.

When a direction has obvious multiregional and/or interdepartmental implications, the appropriate headquarters group is consulted in advance, whenever possible, or promptly notified of its issuance. This information will be disseminated through appropriate channels.

Appeal of Directions – Part II of the Code provides a mechanism for appealing directions. Under this provision, any employer, employee or trade union that considers itself to have been aggrieved by a direction given by a health and safety officer, may request an appeal by an appeals officer. This request must be made ***within 30 calendar days*** of the date of the direction being issued.

Appeal of Decisions – Part II of the Code provides a mechanism for appealing a health and safety officer's decision of "no danger" in refusal to work situations. Under this provision, an employee or his designate may appeal the officer's decision in writing to an appeals officer. This request must be made ***within 10 calendar days*** of the date of the decision being received.

Appeals Officer – It is the responsibility of the appeals officer to review directions and decisions in accordance with the Code. The Office of the Appeals Officer has been established to provide an objective, "arm's-length" approach. A request for a review of a direction **does not operate as a stay of the direction**, unless otherwise ordered by the appeals officer.

Court Actions – Where a health and safety officer has determined through an investigation that a contravention has been committed, a prosecution may be undertaken.

It is departmental policy to initiate a prosecution when there are serious contraventions or where corrective action has not been taken.

Penalties – The law provides for offences of graduated seriousness.

Criminal offences include those in the *Criminal Code*, such as criminal negligence causing death or bodily harm. To complement these, Part II of the *Canada Labour Code* defines as a criminal offence the wilful breach of health and safety standards when the person in breach knows that serious injury or death is likely. This offence, unlike those in the *Criminal Code*, does not require that someone actually be hurt. Such offences can lead to imprisonment.

Maximum financial penalties for offences under Part II of the Code range from \$100,000 to \$1,000,000.

Limitation Period – Proceedings in respect to an offence under Part II of the Code may be instituted at any time *within one year* of the incident or situation upon which the proceedings are based.

Minister's Consent – The Code provides that prosecutions may take place only with the consent of the Minister of Labour. This is done to ensure consistency in prosecution practices, which is in keeping with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, thus increasing respect for the program and promoting compliance with the law.

The Labour Program's compliance policy also pertains to other program areas such as labour standards, workplace equity, and the fire protection services.

*For additional information,
refer to the publication entitled
"Compliance Policy".*

Internet address to current
Labour Program information:

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

General occupational health and safety information can
be found on the Internet Website of the Canadian
Centre for Occupational Health and Safety at:

<http://www.ccohs.ca>

Prescription – Les poursuites pour une infraction à la partie II du *Code* doivent être engagées *dans l'année* suivant l'accident ou la situation donnant lieu à la poursuite.

Consentement du ministre – Le *Code* prévoit que les poursuites doivent être autorisées par le ministre du Travail, afin d'assurer l'uniformité des pratiques en matière de poursuites, comme l'exige la *Charte canadienne des droits et libertés*, et d'accroître la crédibilité du programme et de promouvoir le respect de la loi.

La politique de conformité du Programme du travail s'applique aussi à d'autres éléments de ce programme, comme les normes du travail, l'équité en milieu de travail et la prévention des incendies. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la publication intitulée "Politique de conformité".

Des renseignements à jour sur le Programme du travail sont disponibles à l'adresse Internet suivante :

<http://labour-travail.hrdc-drh.gc.ca/>

Pour obtenir des renseignements d'ordre général sur la santé et la sécurité au travail, veuillez consulter le site Web du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail :

<http://www.cchst.ca>

Agent d'appel – C'est l'agent d'appel qui révisé les instructions et les décisions conformément au *Code*. Le Bureau de l'agent d'appel a été établi pour assurer l'objectivité et l'autonomie de ce dernier. Sous réserve d'un avis de l'agent d'appel, une demande de révision d'une instruction n'a pas pour effet d'en suspendre l'application.

Poursuites judiciaires – Lorsqu'un agent de santé et de sécurité conclut, à la suite d'une enquête, qu'une infraction a été commise, une poursuite peut-être entreprise.

Le Ministère a pour politique d'entreprendre des poursuites dans les cas d'infractions graves ou lorsque les mesures correctives convenues n'ont pas été prises.

Amendes – La loi prévoit des sanctions proportionnelles à la gravité des infractions.

En plus des infractions prévues dans le *Code criminel*, comme la négligence criminelle entraînant la mort ou des lésions corporelles, la partie II du *Code canadien du travail* considère comme une infraction criminelle une infraction délictueuse aux normes de santé et de sécurité, lorsque l'auteur de l'infraction sait que celle-ci peut entraîner la mort ou causer des blessures graves. Contrairement au *Code criminel*, le *Code canadien du travail* n'exige pas que quelqu'un soit blessé pour qu'il y ait infraction. De telles infractions peuvent entraîner l'incarcération des contrevenants.

Les amendes maximales pour les infractions à la partie II du *Code* vont de 100 000 dollars à un million de dollars.

On doit émettre une instruction chaque fois qu'on ne peut obtenir de PCV, que celle-ci n'a pas été respectée ou que la situation constitue un danger.

Lorsqu'une instruction est donnée verbalement, elle doit être confirmée par écrit. Elle précisera le délai dans lequel les mesures correctives doivent être prises. Tous les agents de santé et de sécurité du Canada utilisent un formulaire type pour consigner les infractions.

Lorsqu'une instruction a des répercussions évidentes sur plusieurs régions ou plusieurs ministères, il faut consulter d'avance, si possible, le groupe compétent de l'Administration centrale, ou l'aviser le plus tôt possible après l'émission de l'instruction. Ces démarches doivent être effectuées par les canaux appropriés.

Appel des instructions – La partie II du *Code* contient une disposition relative à l'appel des instructions. Selon cette disposition, tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par une instruction de l'agent de santé et de sécurité peut en interjeter appel auprès d'un agent d'appel. La demande de révision doit être présentée *dans les 30 jours civils* suivant l'instruction.

Appel des décisions – La partie II du *Code* établit un mécanisme d'appel des décisions rendues par un agent de santé et de sécurité concernant l'absence de danger en cas de refus. Cette disposition indique que l'employé ou la personne qu'il désigne à cette fin peut en appeler par écrit de la décision à un agent d'appel. Cette demande doit être présentée *dans les 10 jours civils* à compter de la réception de la décision.

Mesures prévues en cas de non-conformité aux dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail

Promesse de conformité volontaire (PCV) –

Une promesse de conformité volontaire est un document dans lequel l'employeur ou l'employé s'engage envers un agent de santé et de sécurité à corriger, dans un délai donné, une infraction au *Code canadien du travail*.

On peut utiliser une PCV pour corriger des infractions mineures ***mais jamais dans des situations qui constituent un danger***. L'agent de santé et de sécurité peut accepter la promesse de la personne en charge d'un lieu de travail ou de l'employé visé, s'ils sont prêts à mettre fin à l'infraction.

Si les mesures correctives prévues dans une PCV ne sont pas prises, une instruction peut être émise et si l'infraction se poursuit, certaines sanctions, pouvant aller jusqu'à des poursuites, peuvent être appliquées.

Les employeurs et les employés sont tenus d'informer les agents de santé et de sécurité qu'ils ont pris les mesures correctives prévues dans une PCV. En outre, les agents de santé et de sécurité peuvent effectuer des contrôles ponctuels pour vérifier la conformité.

Instruction – Une instruction est un avis écrit ordonnant à l'employeur ou à l'employé en cause de mettre fin à une infraction au *Code* ou de la corriger dans un certain délai.

Santé et sécurité au travail et conformité

Ce programme de réglementation est basé sur la partie II du *Code canadien du travail (Code)*, qui vise à « prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions », dans les industries de compétence fédérale et la fonction publique fédérale.

En plus des agents de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), des agents de Transports Canada et de l'Office national de l'énergie du Canada sont nommés par le ministre du Travail pour agir en tant qu'**agents de santé et de sécurité** en vertu de la partie II du *Code*.

Pour favoriser l'exercice de la responsabilité interne par les parties (employeurs et employés) en milieu de travail, la partie II du *Code* prescrit l'établissement de comités locaux de santé et de sécurité, dans les lieux de travail comptant au moins 20 employés. Toutefois, l'employeur nomme un représentant en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail comptant jusqu'à 19 employés ou que certaines conditions sont réunies. Le *Code* exige également que l'employeur dont l'effectif compte 300 employés ou plus établisse un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité, en plus du comité local de santé et de sécurité.

Les comités d'orientation, les comités locaux de santé et de sécurité ainsi que les représentants en matière de santé et de sécurité ont un certain nombre de pouvoirs communs, afin d'inciter les employeurs et les employés à travailler ensemble pour cerner les problèmes de santé et de sécurité au travail et leur trouver des solutions.

Santé et sécurité au travail et conformité



Développement des
ressources humaines Canada
Human Resources
Development Canada

